

# Master Droit, Economie, Gestion, mention Sciences du Management, spécialité Management des Ressources Humaines, à finalité professionnelle

RNCP17763 · RNCP · Publiée

## L'essentiel

|                         |                         |
|-------------------------|-------------------------|
| Niveau de qualification | Niveau 7                |
| Sigle                   | MASTER — Master         |
| Code(s) NSF             | 315                     |
| Code(s) ROME            | M1502, M1503            |
| Type d'enregistrement   | Enregistrement de droit |

## Certificateur(s)

Université de Bretagne Occidentale - Brest

<http://www.univ-brest.fr>

Direction générale de l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle (DGESIP)

## Résumé de la certification

### OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

### ACTIVITÉS VISÉES

Les titulaires de ce diplôme sont des professionnels qui peuvent être chargés de définir et de mettre en œuvre la stratégie et la politique RH de la structure, d'assurer la gestion de projet RH, d'assurer la gestion des carrières et des emplois (Recrutement, évaluation, mobilité, formation) ou encore de participer à l'administration du personnel et à la gestion de la rémunération.

### COMPÉTENCES ATTESTÉES

Le diplômé a les compétences ou capacités dans les domaines suivants :

Dans le domaine de la Stratégie et de la politique Ressources Humaines, il peut définir la stratégie RH en lien avec la Direction Générale, encadrer les équipes managériales et impulser des projets RH, assurer un rôle de conseil et de support auprès de l'encadrement opérationnel ou encore suivre, mettre en œuvre et évaluer des projets RH.

Dans le domaine de la Gestion de projet RH, il peut concevoir des projets, analyser les process et le fonctionnement de l'entreprise en matière RH, construire et analyser des indicateurs socio- économique, assumer une veille externe des pratiques RH, animer des groupes de travail internes et/ou externes, identifier les types de changement, cerner les causes et en analyser les impacts.

Dans le domaine de la gestion des emplois, il est capable d'anticiper les besoins de l'entreprise en matière de compétences, de construire des fiches métiers et profils de poste, d'évaluer les effectifs réels et déterminer les effectifs nécessaires au développement de l'entreprise, de calculer le coût du travail, d'évaluer la performance et les potentiels des salariés.

Dans le domaine du recrutement, il peut définir la politique de recrutement, mettre en œuvre un recrutement, maîtriser les outils de gestion des candidatures, définir la politique de gestion des carrières, analyser les besoins actuels et futurs de l'entreprise.

Dans le domaine de la formation, il peut identifier les besoins de formation au sein de l'entreprise, élaborer un plan de formation, évaluer des actions de formation.

Dans le domaine de l'administration du personnel, il est capable d'assurer une veille sur l'évolution de la législation sociale, coordonner la gestion administrative du personnel, réaliser les reportings RH, préparer les éléments fixes et

variables de la paie, gérer les charges sociales, conseiller et contrôler la gestion sociale, assurer les relations et les négociations avec les partenaires sociaux.

Dans le domaine de la rémunération, il peut assurer une veille des rémunérations, suivre l'évolution de la masse salariale, maîtriser l'outil informatique, en particulier des tableurs et logiciels de paie, proposer des évolutions dans les rémunérations aux directions générales.

## Secteur d'activité et type d'emploi

### SECTEURS D'ACTIVITÉS

Ce professionnel peut exercer au sein d'Entreprises (industrielles, commerciales, bancaires et d'assurances), d'Etablissements Publics, de Structures associatives ou de Cabinets de conseil.

### TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Il peut exercer les emplois de Directeur des ressources humaines, Responsable administratif RH, Consultant RH, Responsable ou chargé de recrutement, Responsable ou consultant Formation, Responsable mobilité.

### RÈGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

A compléter (Reprise)

## Marché du travail

Indicateurs au niveau des familles professionnelles (FAP) des métiers visés, agrégés au niveau national — France Travail / DARES (open data).

|                                            |                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Tension de recrutement (DARES 2024)</b> | Faible (2/5)<br>Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 4 sur 5.                                                                                                                  |
| <b>Facteurs principaux</b>                 | Non-attractivité salariale, Non-durabilité de l'emploi                                                                                                                                                                 |
| <b>Salaire médian (mensuel)</b>            | 2 135 €                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Familles professionnelles (FAP)</b>     | L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible)<br>L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée)<br>L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible) |
| <b>Projets de recrutement (BMO 2026)</b>   | 31 515                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Jugés difficiles à recruter</b>         | 24 %                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Emplois saisonniers</b>                 | 11 %                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Familles professionnelles (FAP)</b>     | L2X61 — Agents administratifs<br>L4X80 — Techniciens des services administratifs<br>L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement                                                                           |

## Voies d'accès

### MODALITÉS D'ACCÈS

Formation initiale, Formation continue, Contrat de professionnalisation, Candidature individuelle, VAE

### PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

A compléter (Reprise)

### COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE, FORMATION CONTINUE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, CANDIDATURE INDIVIDUELLE

Personnes ayant contribué aux enseignements (loi n° 84-52 du 26 janvier 1984 modifiée sur l'enseignement supérieur)

## Pour plus d'informations

### Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/17763/>